



**INFORME DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
EN RELACIÓN CON EL PLAN DE ENTREGA DE ACCIONES Y
PERFORMANCE SHARES Y AUMENTO DEL NÚMERO DE ACCIONES
DISPONIBLES DE ACCIONA, S.A.**

(PUNTO 6º DEL ORDEN DEL DÍA)

El Consejo de Administración, a instancias de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con el fin de establecer un programa de retribución a la dirección de Acciona y su grupo, incluyendo los Consejeros ejecutivos, de un modo que incentive la consecución de objetivos estratégicos de negocio de Acciona y de su grupo en beneficio de los accionistas de Acciona, y la fidelización y retención de los directivos, ha aprobado:

1.- PLAN DE ENTREGA DE ACCIONES Y PERFORMANCE SHARES:

La Junta General de Accionistas de 24 de junio 2014 adoptó el siguiente acuerdo:

A) Extender el plazo de vigencia del Plan de Entrega de Acciones y Opciones a la dirección del grupo Acciona, incluyendo los Consejeros Ejecutivos, aprobado por la junta general de accionistas de 4 de junio de 2009 de Acciona, S.A., para su aplicación en los ejercicios 2014 a 2020, aumentando el número máximo de acciones disponibles, en 200.000 acciones.

B) Facultar al Consejo de Administración de la Sociedad para que, con toda la amplitud que se requiera en Derecho y a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, modifique en los términos y condiciones que considere conveniente el Reglamento del Plan, estableciendo condiciones y plazos de entrega, periodos de devengo, criterios y límites de asignación, y cualquier otro aspecto que considere relevante con la finalidad de alinear en mayor medida los intereses a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos y directivos del grupo Acciona con los de los accionistas de Acciona, S.A. y potenciar su motivación en la realización de mayor valor y estabilidad a largo plazo del grupo así como consolidar la fidelización y permanencia de los mismos en el Grupo.

Al amparo de esta autorización, el Consejo de Administración ha aprobado en su sesión de 26 de febrero de 2015, previa propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, la modificación del Reglamento del Plan formulando uno nuevo cuyo plazo de vigencia se extiende al sexenio 2014 a 2019, ambos inclusive, cuyas características principales son las siguientes:

A) Objeto del Plan:

El Plan 2014 de Entrega de Acciones y de "Performance Shares" a la dirección de Acciona y su grupo (el Plan de Entrega de Acciones/Performance Shares) tiene por objetivo retribuir a la dirección, incluyendo los Consejeros Ejecutivos, de Acciona, S.A. ("Acciona") y del grupo de sociedades y empresas del que Acciona, S.A. es sociedad dominante o posee una participación significativa en la gestión (el "Grupo Acciona" o "Acciona y su grupo") de un modo que incentive la consecución de objetivos estratégicos de negocio de Acciona y de su grupo en beneficio de los accionistas de Acciona, y la fidelización y retención de los directivos.

B) Indicadores estratégicos y objetivos a cumplir.

El cumplimiento de objetivos se hará en función de los indicadores estratégicos de negocio. Éstos han sido definidos por el Consejo de Administración para los ejercicios comprendidos entre 2014 y 2019. Dentro de la libertad de decisión del Consejo de Administración se incluyen entre ellos las siguientes magnitudes:

- 1. Ratio Deuda Neta/ EBITDA en base consolidada al cierre del último ejercicio del período de referencia;*
- 2. Beneficio ordinario antes de impuestos del período de referencia;*
- 3. Beneficio neto por acción del período de referencia;*
- 4. Otros criterios a valorar por el Comité de Nombramientos y Retribuciones, incluyendo, al menos, los siguientes:*
 - i. Retorno total de la acción, por incremento de valor y por dividendos, durante el periodo de referencia;*
 - ii. Comparación de las estimaciones en cuanto al valor futuro de la acción de Acciona y de las recomendaciones de no menos de cuatro analistas que realicen un seguimiento significativo de la acción, realizadas por esos analistas en diciembre 2013 y en enero del año siguiente a la conclusión del periodo de referencia; y*
 - iii. Comparación de la evolución del precio de la acción de Acciona con la del Índice IBEX -35 entre los ejercicios primero y último del periodo de referencia.*

El Consejo de Administración, previa consideración de la recomendación del Comité de Nombramientos y Retribuciones, ha definido respecto de cada uno de los indicadores estratégicos de negocio para el periodo de referencia del Plan 2014 lo siguiente:

- El objetivo, cuantificado cuando puede formularse como métrica, respecto de cada uno de esos indicadores;*

- *El nivel mínimo de cada indicador por debajo del cual se considerará que no se ha alcanzado logro alguno; y,*
- *La ponderación atribuida a cada indicador en la cuantificación del nivel de logro alcanzado en el periodo de referencia I.*

C) Beneficiarios del Plan

C.1.- Consejeros Ejecutivos.

Para los Consejeros Ejecutivos, se introduce por primera vez la posibilidad de asignación anual de “performance shares” por el Consejo de Administración a su favor, que no dan derecho a la adquisición de las acciones correspondientes (salvo en los casos previstos en el Reglamento) sino que constituyen una indicación por el Consejo de Administración del número de acciones que prevé que puedan ser asignadas a esos Consejeros Ejecutivos en un momento posterior si se cumple la doble condición de su continuidad y de la consecución de los objetivos estratégicos a largo plazo del grupo Acciona que el Consejo de Administración haya establecido como requisito para que los Consejeros Ejecutivos reciban acciones.

Período de referencia: El período de referencia de los indicadores estratégicos de negocio será el sexenio 2014-2019, si bien para la asignación de “performance shares” se tendrá en cuenta todo el período transcurrido desde el inicio del período de aplicación del Plan 2014 hasta el fin del ejercicio precedente.

Asignación de “performance shares”: Concluido cada uno de los ejercicios anuales el Consejo de Administración podrá valorar el avance logrado en la consecución de los objetivos estratégicos a largo plazo hasta ese momento. En atención a ese avance y al desempeño por los Consejeros Ejecutivos de sus respectivas responsabilidades de la alta dirección de Acciona y su grupo hasta ese momento, el Consejo de Administración podrá asignar a cada uno de los Consejeros Ejecutivos un determinado número de “performance shares”; esto es, de unidades en que el Consejo de Administración cifra la expectativa de entrega de acciones propias al Consejero Ejecutivo, a condición de (a) su continuidad y (b) el cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos para el período relevante.

La asignación definitiva de acciones propias a los Consejeros Ejecutivos se realizará (a) al término del período total de duración del Plan 2014 (en 2020) en consideración de la evaluación que se haga de todo el periodo 2014-2019 y (b) en un hito intermedio, en 2017, tras concluir los tres primeros ejercicios 2014-2016, en consideración de la evaluación que se haga del primer trienio 2014-2016.

Condición de continuidad: La entrega de las acciones asignadas con carácter definitivo a los Consejeros Ejecutivos se sujeta a la condición de que hasta el 31 de marzo del año en que se proceda a la entrega de las acciones el Consejero Ejecutivo no haya cesado en el desempeño de sus funciones de

más alta dirección de Acciona y de su Grupo por causa imputable al consejero.

Si con antelación a esa fecha se hubiera producido el cese en el desempeño de esas funciones por causa no imputable al consejero la condición a que se supedita la entrega de las acciones se entenderá cumplida y, el Consejo de Administración acordará, previa consideración del criterio al respecto del Comité de Nombramientos y Retribuciones, a favor de los Consejeros Ejecutivos la atribución del derecho definitivo, a la entrega inmediata de las acciones propias correspondientes a las "performance shares" que hubieran sido asignadas al Consejero Ejecutivo hasta el momento en que se produjo su cese por esa causa y que aún no hubieran sido objeto de asignación definitiva. Si el Consejo de Administración hubiere optado por no asignar "performance shares", evaluará en el momento del cese por causa no imputable al Consejero ejecutivo el grado de consecución de los objetivos establecidos en el periodo de transcurrido hasta el cese y procederá a la entrega de las acciones que correspondan según los criterios que hubiere establecido el Consejo de Administración.

En ningún caso el número de acciones asignadas así cuantificado podrá exceder, en conjunto con las demás asignadas conforme al Plan 2014, el número máximo disponible aprobado por la Junta General.

Sujeción de las acciones entregadas en el 2017 a una opción de recompra a favor de Acciona: Las acciones propias que fueran transmitidas a los Consejeros Ejecutivos en el 2017 (en relación con los ejercicios 2014, 2015 y 2016) quedarán sujetas a un derecho de recompra a favor de Acciona y ejercitable en caso de que el Consejero Ejecutivo adquirente de las acciones cese en el desempeño de sus funciones de más alta dirección de Acciona y de su Grupo antes del 31 de marzo de 2020 por causa de un incumplimiento de sus deberes contractuales o por dimisión que obedezca exclusivamente a su voluntad.

C.2.- Directivos del Grupo.

Para los demás beneficiarios que no sean consejeros ejecutivos El Consejo de Administración aprobará, previa consideración de la propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, el importe de la retribución variable individual a satisfacer mediante la entrega de acciones propias de Acciona que asigne respecto de cada uno de los ejercicios anuales a cada uno de los directivos Beneficiarios del Plan 2014 distintos de los Consejeros Ejecutivos.

La asignación podrá estar formulada en número de acciones propias o en un importe dinerario. En este último caso, su concreción en número de acciones se hará en función de la cotización de cierre del último día bursátil del mes de marzo del año en que el Consejo de Administración acuerde la asignación. En ningún caso el número de acciones asignadas así cuantificado podrá exceder, en conjunto con las demás asignadas conforme al Plan 2014, el número máximo aprobado por la Junta General.

Las acciones propias transmitidas a estos Beneficiarios quedarán sujetas a un derecho de recompra a favor de Acciona y ejercitable en caso de que el

Beneficiario adquirente de las acciones cese en su dedicación profesional a Acciona o su Grupo antes del 31 de marzo del tercer año siguiente a aquel en que se realice la entrega por causa imputable al Beneficiario. El Consejo de Administración podrá extender a un grupo reducido de directivos el régimen de asignación de "performance shares" y/o acciones establecido para los consejeros ejecutivos con las modificaciones en cuanto a asignaciones provisionales, régimen fiscal, objetivos, hitos intermedios y plazos de entrega que proponga el Comité de Nombramientos y Retribuciones con el propósito de potenciar su motivación en la realización de mayor valor y estabilidad a largo plazo del grupo así como consolidar la fidelización y permanencia de los mismos en el Grupo.

D) Número de acciones disponibles para el Plan.

El número máximo de Acciones que podrán ser asignadas a los Beneficiarios en aplicación del Plan 2014 será inicialmente igual a 258.035.

El número máximo de Acciones que podrán ser asignadas por el Consejo de Administración a los Beneficiarios en aplicación del Plan 2014 podrá ser incrementado por acuerdo de la Junta General de accionistas.

E) Destinatarios.

El número anual de Destinatarios no excederá de 100.

2.- PLAN DE SUSTITUCIÓN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE POR ACCIONES.

El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, dado el número limitado de Beneficiarios del anterior Plan, con el fin de potenciar y extender los objetivos de fidelización y retención a los directivos del Grupo, aprobó el 26 de marzo el "Plan de Sustitución de Retribución Variable por acciones de Acciona, dirigido a la dirección de Acciona y su grupo" (el Plan de Sustitución), excluyendo los consejeros ejecutivos, cuyas características principales son las siguientes:

Finalidad: *Retener e incentivar eficazmente al equipo directivo y lograr una mayor alineación de sus intereses con los de la Sociedad y su Grupo.*

Duración inicial: *Seis años (2014 a 2019).*

Objeto: *Ofrecer de forma discrecional a determinados directivos de Acciona y su Grupo la opción de sustituir o canjear todo o parte de su retribución variable en efectivo por acciones de la Sociedad de acuerdo con una ecuación de canje que se determinará cada año. En 2015 la ecuación de canje aprobada conlleva un incentivo del 25% sobre la retribución variable sustituida.*

Beneficiarios: *Aquellos directivos que el Consejo de Administración libremente proponga. Quedan excluidos de este Plan los Consejeros Ejecutivos.*

Indisponibilidad de las acciones entregadas: *Con carácter general, las acciones entregadas no podrán ser (a) enajenadas, gravadas ni dispuestas por título alguno (salvo mortis causa), ni (b) constituir sobre ellas ningún derecho de opción ni ningún otro limitativo del dominio o de garantía, hasta después del 31 de marzo del tercer año siguiente a aquel dentro del cual hayan sido entregadas las acciones al Beneficiario.*

Las acciones propias transmitidas a estos Beneficiarios quedarán sujetas a un derecho de recompra a favor de Acciona y ejercitable en caso de que el Beneficiario adquirente de las acciones cese en su dedicación profesional a Acciona o su Grupo antes del 31 de marzo del tercer año siguiente a aquel en que se realice la entrega por causa imputable al Beneficiario.

El precio de las acciones de Acciona que se tomará como referencia para determinar la ecuación de canje será el precio de cotización de cierre del último día bursátil del mes de marzo del año en que el Consejo de Administración acuerde la asignación de la opción de sustitución.

3.- Acciones entregadas en 2015:

3.1.- El número de acciones entregadas a los Beneficiarios no consejeros ejecutivos, en número de 46, en virtud del **Plan de Entrega de Acciones/Performance Shares**, en atención a su dedicación y rendimiento durante el ejercicio 2014, ha sido de 29.651 acciones.

3.2.- Respecto a Consejeros ejecutivos la asignación definitiva de performance shares o acciones propias, según sea el caso, a los Consejeros Ejecutivos conforme establece el Plan se realizará (a) al término del período total de duración del Plan 2014 (en 2020) en consideración de la evaluación que se haga de todo el periodo 2014-2019 y (b) en un hito intermedio, en 2017, tras concluir los tres primeros ejercicios 2014-2016, en consideración de la evaluación que se haga del primer trienio 2014-2016.

En 2015 no se ha realizado ninguna asignación definitiva de performance shares ni de acciones.

3.3.- En aplicación del **Plan de Sustitución** se han entregado 12.761 acciones de la Sociedad a 35 directivos de Acciona y su Grupo en pago de parte de su retribución variable en efectivo de 2014.

Acuerdo que se propone al punto 6.1 del Orden del día :

Darse por informada del Plan de Entrega de acciones y Performance Shares 2014-2019 y del Plan de Sustitución de acuerdo con el informe del Consejo de administración, ratificándolo en la medida que sea preciso.

4.- Aumento del número máximo de acciones disponibles para el Plan de Entrega de Acciones y Performance Shares 2014-2019.

Teniendo en cuenta los términos en que ha quedado concretado el Reglamento del ***Plan de Entrega de Acciones/Performance Shares*** en consonancia con la autorización de la Junta General Ordinaria de 2014, y siendo el propósito del Consejo de Administración que la nueva formulación del Plan constituya un instrumento significativo de vinculación de sus beneficiarios a la creación de valor a largo plazo para los accionistas y de motivación en su dedicación al grupo durante toda su vigencia, se considera conveniente que el número máximo de acciones disponibles para su asignación conforme al Plan se pueda ir ajustando a lo largo del sexenio 2014-2019 de vigencia para que en cada momento el importe disponible de acciones aprobado por los accionistas sea suficiente para conseguir los rangos de posible retribución que incentiven la consecución de los objetivos estratégicos de negocio de Acciona y de su grupo y, a la vez, potencien la fidelización y retención de los directivos. Con ese propósito el Consejo de Administración, a instancias del Comité de Nombramientos y Retribuciones, somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas la siguiente propuesta de acuerdo en relación con el punto 6.2 del orden del día:

Acuerdo que se propone al punto 6.2 del Orden del día:

Aumentar el número máximo de acciones disponibles para el Plan de Entrega de Acciones y Performance Shares 2014-2019 en 100.000 acciones, sin perjuicio de posteriores aumentos si así lo propone el Consejo de Administración y lo aprueba la Junta General de Accionistas.

Este es el Informe que formula el Consejo de Administración de la Sociedad Acciona, S.A., con fecha 7 de mayo de 2015.
